

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi dan dukungan supervisor terhadap kompetensi *talent employees* yang berdampak kepada komitmen organisasional, dengan pendekatan metodologi penelitian hipotetik deduktif dengan analisis deskriptif dan analisis verifikatif dengan tipe investigasi yang digunakan kausalitas, yang dilakukan dengan sampel 210 karyawan yang berada di *talent pool* setiap perusahaan. Pengujian hipotesis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan diproses dengan bantuan software Lisrel 8.70 for windows Vista.

Simpulan Penelitian: (1) Tingkat Budaya Organisasi kategori kuat, Tingkat Dukungan Supervisor kategori Tinggi, Tingkat Kompetensi *Talent Employees* kategori Tinggi (Berbakat) dan Tingkat Komitmen Organisasional Kategori Sedang (2) Terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi dan dukungan supervisor terhadap kompetensi *talent employees* baik secara parsial dan simultan (3) Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi *talent employees* terhadap komitmen organisasional (4) Terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi dan dukungan supervisor terhadap komitmen organisasional baik langsung maupun tidak langsung melalui kompetensi *talent employees*.

Saran dari hasil penelitian ini adalah peningkatan perhatian kepada aspek kemanusiaan, program pelatihan supervisi baik didalam negeri atau diluar negeri, mentoring *talent employees* dengan ekspatriat yang handal, pengembangan remunerasi, karir, dan lingkungan kerja yang meningkatkan komitmen organisasional karyawan di perusahaan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi Dukungan Supervisor, Kompetensi *Talent Employees*, Komitmen Organisasional

ABSTRACT

The study aims to analyze the influence of organization culture and supervisor support in relation to talent employees's competency, which impact to the organizational commitment. The research developed in deductive hypotetic metodological research with descriptive analysis and verificative analys is based on sample of 210 employees in a talent pool of each company. The hypotesis has been tested with Structural Equation Modeling (SEM) and been proceed with softare Lisrel 8.70 for Windows Vista.

Conclusion of research : (1) Category of Culture Organization is strong , category of supervisor support is high, category talent employees competence is high (talent), and category of commitment organizational is middle.(2) Significantly positive influence culture organization and supervisor support to talent employees competence parsially and simultaneoulsy (3) Significantly positive influence talent employees competence to commitment organization (4) Significantly positive influence culture organization and supervisor support to commitmen organization directly dan indirectly through talent employees competence.

Suggestion for research is to increase priority to humanity aspect, training supervision program, domestic and abroad, employee talent mentoring under the appropriate mentors, remuneration developnemt, career, and working environment in order to improve employee's organizational commitment in the company.

Keyword : Culture Organization, Supervisor Support, Talent Employees Competence , and Commitment Organizational